

## CDD : un bulletin de salaire couvrant deux mois civils ?

Par **Visiteur**, le **02/10/2019** à **09:40**

Bonjour,

Si je ne méconnais pas la politique de juristudiant concernant les conseils juridiques, j'aurais néanmoins souhaité savoir s'il était possible de m'aiguiller sur un cas concret. N'ayant pas étudié le droit du travail, je me dis que c'est sans doute un cas d'école pour beaucoup et que ça évitera peut-être de contacter des conseillers juridiques alors que je suis très certainement dans le faux.

Suite à une embauche le 27 août, un employeur a refusé d'établir un bulletin de salaire pour les cinq jours travaillés ce mois, et n'en a établi qu'un, couvrant également la totalité du mois de septembre. Cela ayant des incidences administratives préjudiciables, je cherche à savoir si cette pratique est légale.

Mes recherches m'amène actuellement à l'article [L3242-1 du code du travail](#), qui semble aller dans mon sens, ainsi qu'éventuellement à une réforme de 2018 concernant les CDD courts. D'un autre côté, il me semble que c'est une façon de faire très répandue, ce qui me laisse à penser que les employeurs sont dans leur bon droit.

Merci d'avance si vous pouvez m'aiguiller, et dans le cas contraire, désolé si je suis hors charte ?

Par **Lorella**, le **02/10/2019** à **10:40**

Bonjour

Il ne vous a pas dit pourquoi ? Je suppose que cela était dû à une contrainte technique ; la paie était clôturée (date variable d'une entreprise à l'autre). Mais vous pouviez en revanche demander un acompte.

je n'ai pas le temps pour le moment d'approfondir le sujet.

Oui cela pose un problème par exemple lorsque vous êtes inscrite à Pole Emploi. Vous deviez déclarer les heures travaillées du mois d'août lors de votre déclaration fin août/début sept. A ce moment-là, Pole Emploi vous demande d'envoyer une copie du bulletin de paie, mais vous n'en avez pas et aviez dû attendre fin sept.

Par **Visiteur**, le **02/10/2019** à **10:52**

Merci pour votre réponse.

Le service concerné indique effectivement : *"Le traitement de paie se fait 1 fois par mois et en août le traitement a eu lieu le 21.08.2019. Votre contrat a débuté le 27.08 et a donc été payé avec le salaire de septembre"*.

Cela pose en effet des problèmes de déclarations, et d'éligibilité à des aides sociales. S'il est vraisemblable que cela soit dû à une contrainte technique dans leur mode de fonctionnement, sont-ils pour autant dans leur bon droit ?

Je précise que ce n'est pas pour mon cas personnel, et qu'au vu des nombreux problèmes rencontrés en peu de temps avec son employeur, ainsi que le ton employés lors des échanges, l'employé est motivé à porter l'affaire en justice si cela s'avère possible. En revanche, si vous me confirmez que la pratique est légale (notamment étant donnée la contrainte technique), nous ne chercherons pas plus loin.

Merci encore :)

Par **Lorella**, le **02/10/2019** à **11:16**

Non je ne dis pas que c'est légal. D'ailleurs vous avez mis en avant un article du code du travail qui dispose que le paiement de la rémunération doit être mensuelle et indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Je n'ai rien trouvé de plus développé.

Alors oui, on peut toujours saisir le CPH, mais cela augure une relation tendue pour la poursuite du contrat.

Le bulletin de paie de septembre doit bien différencier les périodes. En attendant ce bulletin de paie, la salariée aurait pu demander une attestation de l'employeur pour les heures travaillées au mois d'août et précisant le report du paiement en septembre pour raison technique de gestion de paie.

Demandez conseil à l'inspection du travail, un syndicat, un avocat avant de vous lancer dans une procédure judiciaire.

Par **Visiteur**, le **02/10/2019** à **11:25**

Merci beaucoup pour votre aide.

Pour ce qui est de la poursuite du contrat, l'employé est demandeur de sa rupture, donc cela

ne semble pas être un problème.

Il n'était pas question de porter immédiatement l'affaire en justice, mais de savoir si cela valait le coup de demander des conseils plus poussés via l'assistance juridique.

De fait, puisque vous me confirmez que la question se pose réellement, c'est sans doute ce qu'il va faire. J'avais peur que cela paraisse très clairement légal, n'ayant aucune notion en droit du travail.

Merci infiniment pour votre aide :)

Par **Lorella**, le **02/10/2019** à **11:34**

L'employé est demandeur de sa rupture ? Qu'est-ce que ça veut dire ? Il va rompre sa période d'essai ? il va poser sa démission ? il va demander une rupture conventionnelle ?